



# PLAN DE IGUALDAD DEL IIS BIOCRUCES BIZKAIA 2021-2022

V01, Marzo 2021

## ÍNDICE

<b>1. Instituto de Investigación Sanitaria Biocruces Bizkaia .....</b>	<b>3</b>
1.1 Socios constituyentes .....	4
1.2 Estructura organizativa .....	4
1.3 Actividad del Instituto .....	6
1.3.1 Investigación, Plataformas e Innovación .....	6
1.3.2 Gestión y Organización.....	7
<b>2. Compromiso Igualdad .....</b>	<b>8</b>
2.1 Compromiso con la igualdad de oportunidades .....	8
2.2 Acciones en favor de la igualdad de biocruces bizkaia .....	10
<b>3. Diagnóstico.....</b>	<b>12</b>
3.1 Recogida y análisis de Datos.....	12
3.1.1 Análisis por PUESTO .....	13
3.1.2 Análisis por PUESTO y EDAD/ANTIGUEDAD.....	14
3.1.3 Análisis por CONTRATO y JORNADA .....	16
3.1.4 Análisis de NIVELES SALARIALES POR PUESTO.....	17
3.1.5 Análisis de CONCILIACIÓN .....	18
3.1.6 Análisis SELECCIÓN y FORMACION .....	20
3.1.7 Análisis de las PROMOCIONES .....	24
3.1.8 Análisis de la FORMACION .....	26
3.1.9 CONCLUSIONES del análisis de la situación del Instituto con relación a la igualdad.....	27
3.2 Encuesta .....	30
<b>4. Objetivos y medidas.....</b>	<b>33</b>
<b>5. Ámbito de aplicación y periodo de vigencia .....</b>	<b>41</b>
<b>6. Seguimiento.....</b>	<b>42</b>
<b>7. Evaluación y revisión.....</b>	<b>43</b>
<b>8. Procedimiento de modificación .....</b>	<b>44</b>

# 1. Instituto de Investigación Sanitaria Biocruces Bizkaia

---

La "Asociación Instituto de Investigación Sanitaria Biocruces Bizkaia", se constituye el 20 de febrero del 2014 como asociación sin ánimo de lucro que se rige según lo establecido en la Ley 7/2007 del 22 de junio (Ley de asociaciones de Euskadi) y la Ley Orgánica 1/2002 del 22 de marzo (Ley reguladora del Derecho de Asociación), de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.13 del Estatuto de Autonomía del País Vasco.

Los fines del Instituto son:

- Promover la investigación biomédica, epidemiológica, de salud pública y en servicios sanitarios.
- Fundamentar científicamente los programas y políticas del sistema sanitario.
- Potenciar de forma preferente la investigación traslacional. Se entiende por tal la investigación orientada a acelerar el traslado de los conocimientos científicos a la práctica clínica, según recomendaciones internacionales.

El Hospital Universitario Cruces constituye el núcleo del Instituto. Es un hospital público del Sistema Sanitario Vasco, perteneciente a Osakidetza. Está integrado en la OSI Ezkerralde Enkarterri Cruces. Es uno de los principales centros sanitarios de Euskadi, siendo centro de referencia para determinadas patologías en el sistema sanitario vasco y algunos territorios limítrofes: Trasplante hepático, Trasplante renal de adultos e infantil, Unidad de Grandes Quemados, Reproducción humana, Cirugía Cardíaca, Pediatría (Oncología y subespecialidades), Unidad de Lesionados Medulares, Enfermedades Metabólicas Congénitas, Cirugía de Parkinson o Reconstrucción Compleja de la Superficie Ocular. Cuenta con 847 camas y 33 quirófanos, realiza al año más de 31.000 intervenciones quirúrgicas, atiende más de 191.000 urgencias y la atención en consultas supera las 887.000. Para llevar a cabo su actividad, cuenta con más de 6.000 profesionales, con los medios tecnológicos más avanzados.

Biocruces Bizkaia tiene como ámbito de referencia Bizkaia, de manera que forman parte del Instituto investigadores integrados en los distintos centros sanitarios del territorio, como son la OSI Bilbao-Basurto, OSI Barrualde-Galdakao, OSI Uribe, OSI Barakaldo-Sestao, Red de Salud Mental de Bizkaia, Hospital de Gorniz, Hospital de Santa Marina,

## 1.1 Socios constituyentes

En la constitución del Instituto Biocruces, participaron cuatro Entidades fundadoras, que son

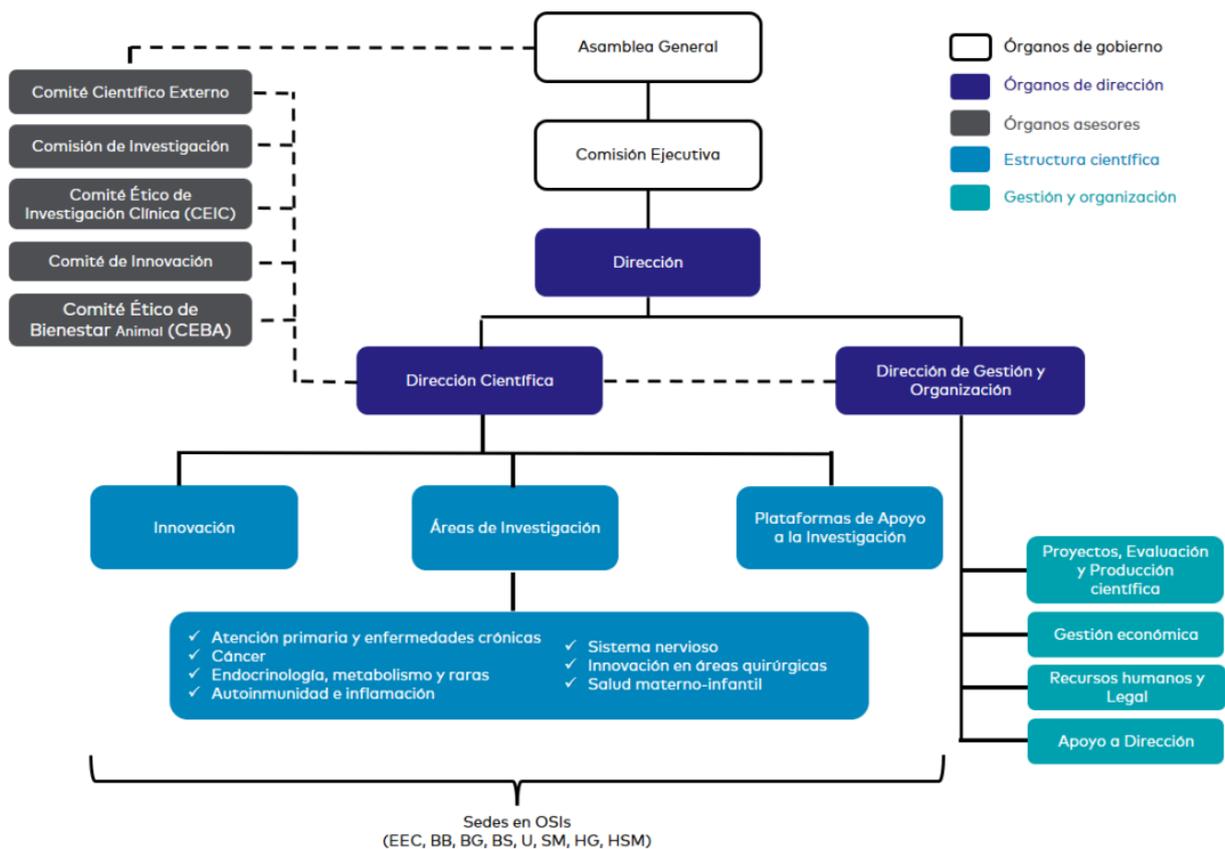
- El Departamento de Salud del Gobierno Vasco
- El Servicio Vasco de Salud, Osakidetza
- La Fundación Vasca de Investigación e Innovación Sanitaria, BIOEF
- La Universidad del País Vasco UPV/EHU

y la Fundación bancaria BBK, que se incorporó en 2017.

## 1.2 Estructura organizativa

En la estructura organizativa del Instituto Biocruces Bizkaia se diferencian los órganos de gobierno, dirección, asesores y operativos, de acuerdo el modelo promovido desde el Instituto de Salud Carlos III para los Institutos de Investigación Sanitaria.

Los máximos órganos de decisión son la Asamblea y la Comisión Ejecutiva.



La Asamblea General, es el máximo órgano de decisión del Instituto, donde están representadas todas las entidades que conforman el Instituto. Su composición y funciones se recogen en los Estatutos de la Asociación.

La Comisión Ejecutiva, como órgano colegiado de dirección permanente, es el órgano de representación que gestiona y representa los intereses de la asociación, de acuerdo con las disposiciones y directivas de la Asamblea General.

El cargo de Director del Instituto, es asumido por el Director Científico. La Dirección Científica es responsable de las Áreas y Grupos de Investigación, así como de las Plataformas y Unidades de apoyo científico-técnicas.

La Dirección de Gestión y Organización (DGyO) del Instituto Biocruces Bizkaia es responsable de la gestión en sus distintas áreas de Proyectos y Convocatorias, Gestión Económica y Recursos Humanos y Legal.

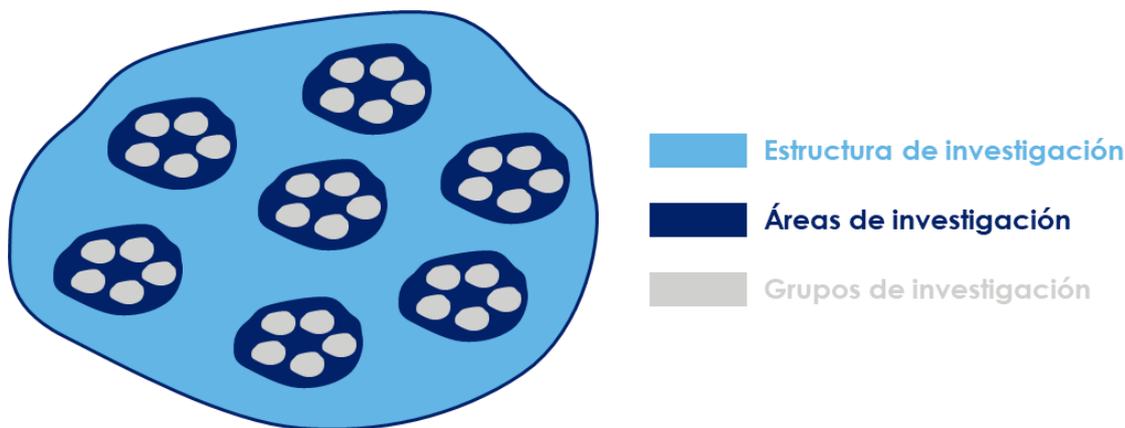
## 1.3 Actividad del Instituto

El Instituto de Investigación Biocruces Bizkaia promueve, cohesiona y apoya a los grupos de investigación que conforman el instituto para desarrollar una investigación traslacional de calidad y potenciar la innovación efectiva y la colaboración con otras entidades, con el fin de proporcionar nuevas herramientas, prácticas y conocimiento para contribuir a la mejora de la atención sanitaria, la salud de la población, la creación de riqueza y el desarrollo económico.

### 1.3.1 Investigación, Plataformas e Innovación

La estructura de investigación del IIS Biocruces Bizkaia se encuentra liderada por la Dirección Científica.

La investigación en el IIS Biocruces se organiza en áreas de investigación, con un coordinador de Área Científica designado. Las Áreas Científicas integran, a su vez, a los grupos de investigación que llevan a cabo su actividad científica en un mismo campo de la salud.



El IIS Biocruces Bizkaia cuenta con las siguientes áreas de investigación:

- Área 1. Atención primaria en salud, prevención y enfermedades crónicas
- Área 2. Cáncer
- Área 3. Endocrinología, metabolismo, nutrición y enfermedades renales
- Área 4. Enfermedades autoinmunes, inflamatorias e infecciosas
- Área 5. Enfermedades del sistema nervioso
- Área 6. Innovación en cirugía, trasplante y tecnologías para la salud
- Área 7. Salud materno-infantil y reproducción asistida

Para el apoyo a los investigadores, el Instituto Biocruces Bizkaia dispone de una serie de Plataformas Científicas, que ofrecen servicios especializados orientados a la investigación sanitaria y a entidades externas. Las Plataformas existentes en el Instituto son las siguientes:

- Coordinación Científica
- Animalario y Unidad de experimentación animal
- Genética-genómica
- Cultivos celulares
- Citometría de flujo
- Microscopía
- Sala blanca de terapias celulares
- Metabolómica y proteómica
- Biobanco
- Investigación clínica
- Bioinformática y Medicina cuantitativa
- Innovación
- Banco de Pruebas del Sistema Nervioso
- Laboratorio de impresión 3D
- Biblioteca

### **1.3.2 Gestión y Organización**

Las unidades y servicios de gestión dependen de la Dirección de Gestión y Organización. Las unidades que lo componen son:

- Área de Recursos Humanos y Legal
- Área de Gestión Económica y Compras
- Área de Proyectos y Convocatorias
- Unidad de Infraestructuras y Plataformas
- Unidad de Evaluación, Producción y Memoria científica
- Unidad de Apoyo a la dirección - Calidad, Control de Gestión y Comunicación

## 2. Compromiso Igualdad

---

### 2.1 Compromiso con la igualdad de oportunidades

#### ESTABLECIMIENTO Y DESARROLLO DE POLITICAS QUE INTEGREN LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

El **8 de marzo de 2019**, la dirección del Instituto firmó un compromiso de igualdad de oportunidades:

*“La **ASOCIACION INSTITUTO DE INVESTIGACION SANITARIA BIOCRUCES BIZKAIA** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la **Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres del País Vasco (Ley 4/2005, de 18 de febrero)**.*

*En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de este empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por esta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.*

*Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

*Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad, con la finalidad de avanzar en la consecución real entre mujeres y hombres en la empresa y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.”*

## Compromiso con la Igualdad

### ESTABLECIMIENTO Y DESARROLLO DE POLITICAS QUE INTEGREN LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

La **ASOCIACION INSTITUTO DE INVESTIGACION SANITARIA BIOCRUCES BIZKAIA** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres del País Vasco (Ley 4/2005, de 18 de febrero).

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de este empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por esta *"La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo"*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad, con la finalidad de avanzar en la consecución real entre mujeres y hombres en la empresa y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.**

Firmado por la dirección en Barakaldo a 8 de marzo de 2019

**biocruces  
bizkaia**

osasun ikerketa institutua  
instituto de investigación sanitaria

**Biocruces Bizkaia Ikerkuntza Sanitarioko Institutua**  
Instituto de Investigación Sanitaria Biocruces Bizkaia  
**Zuzendari Zientifikoa**  
Director Científico

Instituto de Investigación Sanitaria Biocruces Bizkaia  
Plaza de Cruces nº 12, 48903, Barakaldo (Bizkaia)  
T +34 946182622  
[www.biocrucesbizkaia.org](http://www.biocrucesbizkaia.org)

## 2.2 Acciones en favor de la igualdad de biocruces bizkaia

En **2015**, Biocruces Bizkaia, de acuerdo a los principios de gestión de recursos humanos promovidos desde Europa, **firmó el compromiso de adecuarse a los criterios del reconocimiento HR**. Este año fue el inicio de un recorrido de revisión profunda de la gestión de las personas del Instituto.

Para identificar el grado de adecuación del Instituto a los principios HR, **en 2016** se realizó el **análisis del cumplimiento de los criterios. Dentro de los resultados de la evaluación, la consideración del criterio de igualdad fue muy positiva, obtuvo un porcentaje de 75% de respuestas positivas**, siendo considerado una fortaleza del Instituto. Como resultado de la evaluación, se elaboró un Plan de Acción HR, que se aprobó por la Asamblea General y se remitió a Europa.

Biocruces Bizkaia fue **reconocido en febrero 2017 con el logo HR de la Unión Europea**. Este reconocimiento avala a las entidades que tienen un compromiso con el desarrollo de los 40 criterios promovidos por la UE, han realizado un análisis y han presentado un Plan con relación al mismo. Uno de estos criterios es el de la igualdad. **En el año 2019**, se ha realizado una revisión del Plan y se ha obtenido la **reacreditación del logo HR**.



Dentro del Plan Estratégico de Biocruces Bizkaia **2018-2022**, uno de los cuatro Ejes Estratégicos es el de **Talento**, que abarca todas aquellas medidas ligadas a la generación, captación y retención del talento clínico, investigador e innovador del IIS Biocruces Bizkaia.

El Eje estratégico de Talento, se despliega en 4 objetivos estratégicos 15 planes de acción. Los objetivos estratégicos son:

- 1.1. **Promover el reconocimiento de la investigación e innovación sanitaria:** tiene como finalidad contribuir a la puesta en valor de la figura del investigador sanitario en la CAPV, así como aumentar la visibilidad del impacto en salud, social y económico de la actividad del Instituto.
- 1.2. **Impulsar la carrera de investigador en el Instituto y en el sistema sanitario público para garantizar el relevo generacional:** busca reforzar el papel de la investigación sanitaria como opción profesional de futuro, así como establecer las medidas necesarias para favorecer el desarrollo profesional del personal investigador en el IIS Biocruces Bizkaia.

**1.3. Reforzar los sistemas de generación, captación y retención de talento investigador e innovador estatal e internacional:** persigue consolidar y desarrollar las vías de atracción de talento estatal e internacional del IIS Biocruces Bizkaia, especialmente aquellas vinculadas al fomento de la investigación e innovación entre personas jóvenes.

**1.4. Impulsar la formación continua del personal del IIS Biocruces Bizkaia y favorecer su movilidad internacional:** tiene como propósito facilitar la incorporación de nuevo personal al IIS Biocruces Bizkaia y potenciar su desarrollo profesional mediante el refuerzo y actualización de sus competencias y, de manera específica, a través de la realización de estancias formativas en otros centros o institutos de investigación.



Uno de los planes de acción es el **2.2.2. Diseño e implementación de la estrategia de igualdad de oportunidades**, que incorpora la acción de elaboración del Plan de Igualdad y promoción de la Igualdad. Esta acción se enmarca dentro del Eje estratégico dedicado al Talento y del objetivo destinado a impulsar la carrera de investigador en el Instituto y en el sistema sanitario público para garantizar el relevo generacional.

Entre las acciones realizadas, dentro de este objetivo:

- El **8 de marzo de 2019**, el Instituto firmó un compromiso con la igualdad de oportunidades.
- Se han realizado **distintas acciones** para visibilizar la importancia de la mujer en la investigación, pero también en todos los ámbitos profesionales. Todos los años se organiza una jornada el **día internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia**, así como el **día Internacional de la Mujer**.
- **Desde 2018** se está colaborando con el programa **Mujeres por África**, de manera que cada año se incorpora una investigadora de África en un grupo de investigación del Instituto durante 6 meses.
- En **2020 se creó un grupo de trabajo BIOQ**, uno de cuyos objetivos era dinamizar y promover acciones en favor a la igualdad de oportunidades. En este grupo participan 30 personas aproximadamente variando en función de las actividades a desarrollar.

## 3. Diagnóstico

---

### 3.1 Recogida y análisis de Datos

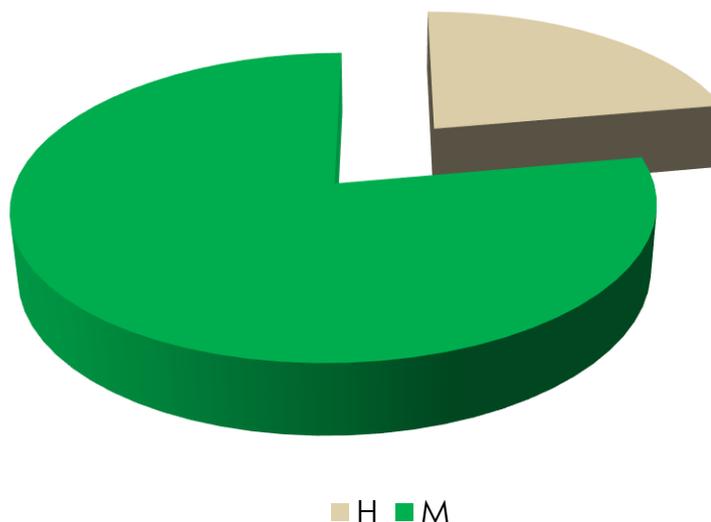
Se presentan los datos de las personas del Instituto correspondientes al año 2020.

El Instituto trabaja en el sector de salud, que es un sector feminizado. En Osakidetza, el 70% de las/los profesionales son mujeres.

La plantilla de Biocruces Bizkaia está formada en su mayoría por mujeres, al igual que en los diferentes institutos de investigación a lo largo del Estado, ya que la Investigación sanitaria, al igual que la asistencia sanitaria, es también un sector mayoritariamente feminizado.

Total plantilla por sexo	
Hombres	37
Mujeres	130
<b>Total general</b>	<b>167</b>

**Total plantilla por sexo**



### 3.1.1 Análisis por PUESTO

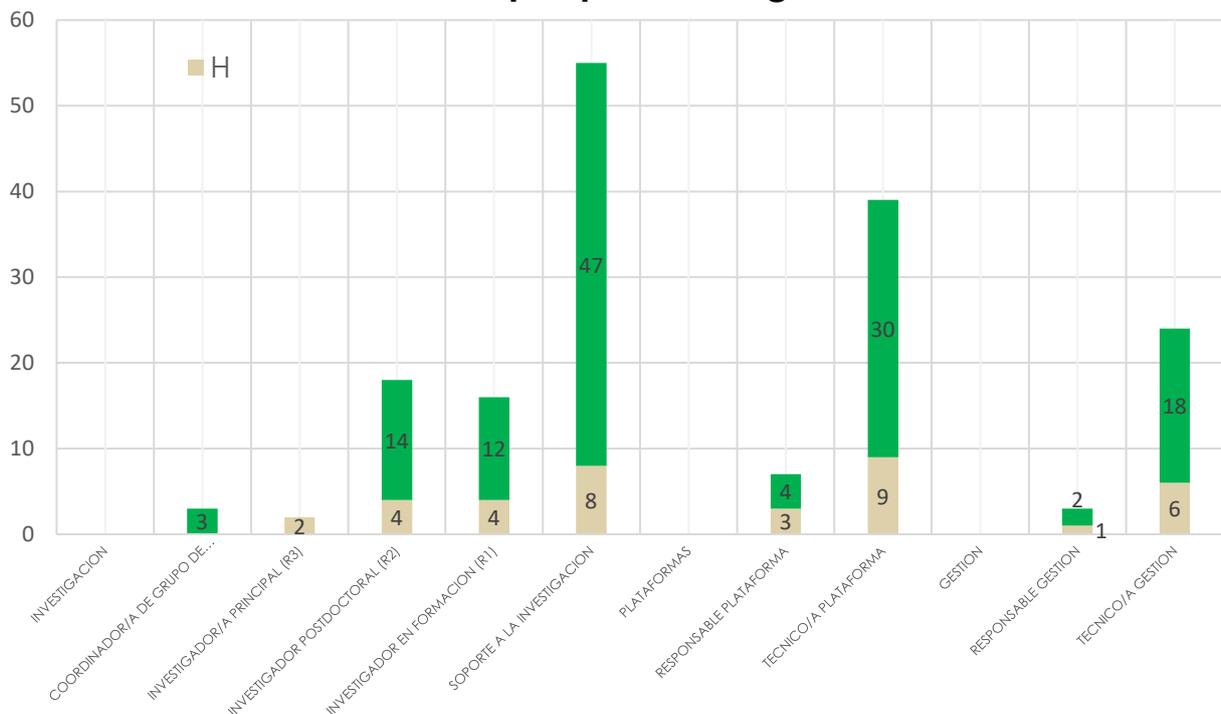
En el análisis por puestos, se observa también una **mayoría de presencia de las mujeres**, así como en general, en los distintos puestos del instituto.

De acuerdo a la estructura del Instituto, en todo el informe se presenta la información en tres grandes agrupaciones: personal de investigación, personal de plataformas y personal de gestión.

Es preciso tener en cuenta la siguiente aclaración. La información que se presenta corresponde exclusivamente al personal contratado. En el Instituto, además del personal contratado, hay personal adscrito cuyo vínculo contractual procede de alguno de los socios del Instituto, mayoritariamente Osakidetza y la UPV/EHU. Si incorporásemos datos del personal adscrito al Instituto veríamos que la categoría superior (R4) está ampliamente masculinizada, siendo el perfil habitual de estas categorías hombre de entre 45 y 60 años.

Las nuevas contrataciones de investigadores se encuentran en las categorías R1 y R2. Tanto en este personal investigador, como en el personal de PLATAFORMAS y GESTION, se aprecia una hegemonía femenina.

**Personas por puesto, según sexo**



**Investigadores Adscritos por sexo**

	PLANTILLA ADSCRITA 2020		% TOTAL INVESTIGADORES		% CADA PUESTO	
	H	M	H	M	H	M
COORDINADOR/A DE GRUPO DE INVESTIGACION (R4)	27	5	6%	1%	84%	16%
INVESTIGADOR/A PRINCIPAL (R3)	39	40	9%	9%	49%	51%
INVESTIGADOR POSTDOCTORAL (R2)	88	123	20%	29%	42%	58%
INVESTIGADOR EN FORMACION (R1)	32	76	7%	18%	30%	70%
<b>Total</b>	<b>186</b>	<b>244</b>	<b>43%</b>	<b>57%</b>	<b>43%</b>	<b>57%</b>

430

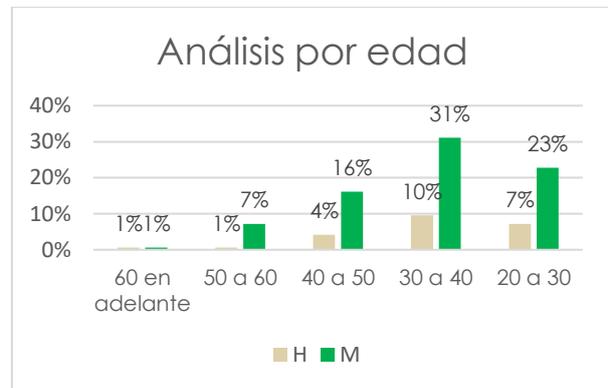
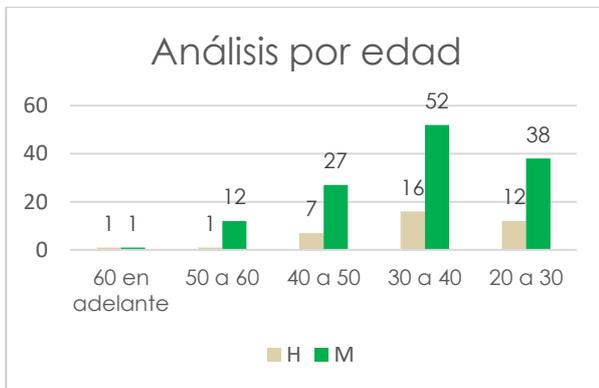
**Investigadores contratados por sexo**

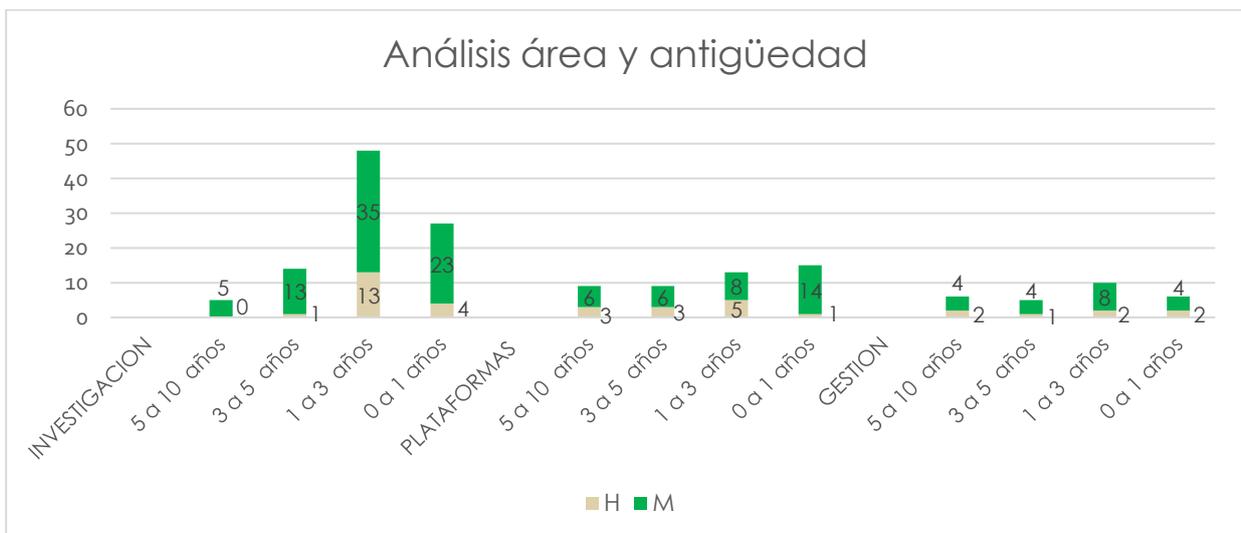
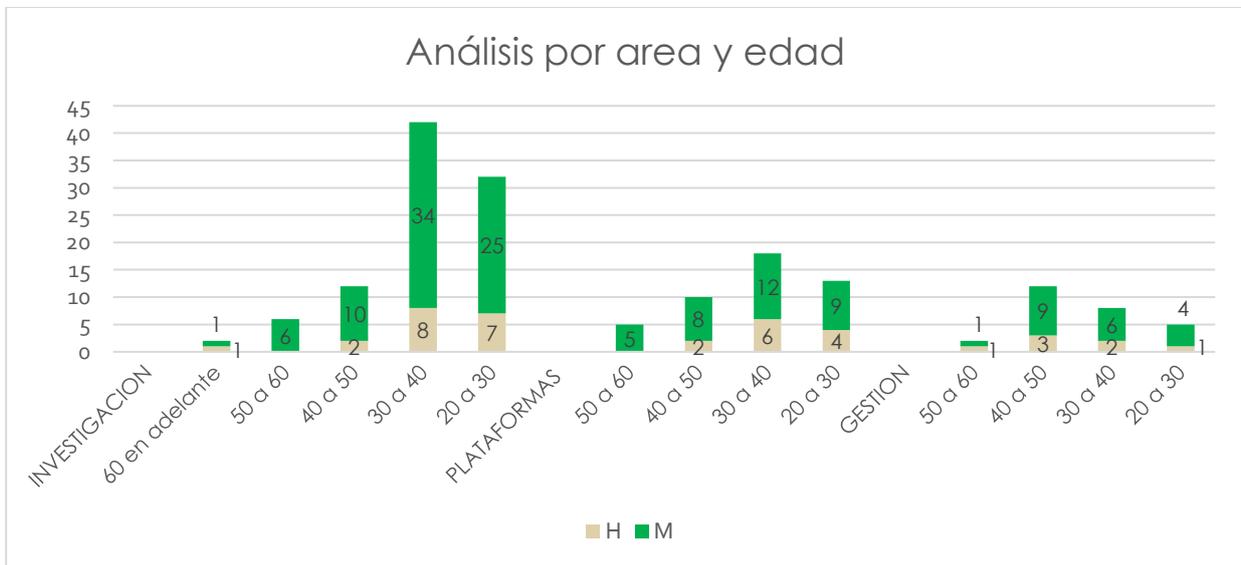
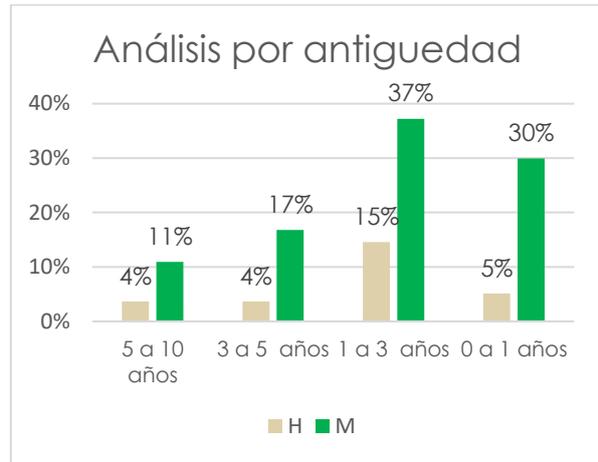
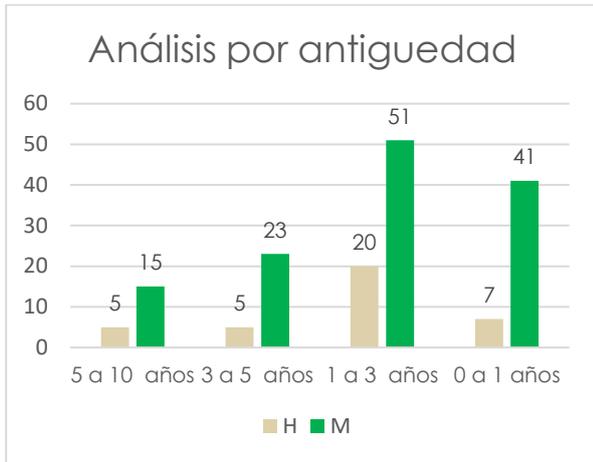
	PLANTILLA CONTRATADA 2020		% TOTAL INVESTIGADORES		% CADA PUESTO	
	H	M	H	M	H	M
COORDINADOR/A DE GRUPO DE INVESTIGACION (R4)	0	3	0%	8%	0%	100%
INVESTIGADOR/A PRINCIPAL (R3)	2	0	5%	0%	100%	0%
INVESTIGADOR POSTDOCTORAL (R2)	4	14	10%	36%	22%	78%
INVESTIGADOR EN FORMACION (R1)	4	12	10%	31%	25%	75%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>26%</b>	<b>74%</b>	<b>26%</b>	<b>74%</b>

**3.1.2 Análisis por PUESTO y EDAD/ANTIGÜEDAD**

Del análisis por puesto y edad y, del análisis por puesto y antigüedad no se aprecia ninguna variación respecto a lo constatado anteriormente, predominancia de la mujer.

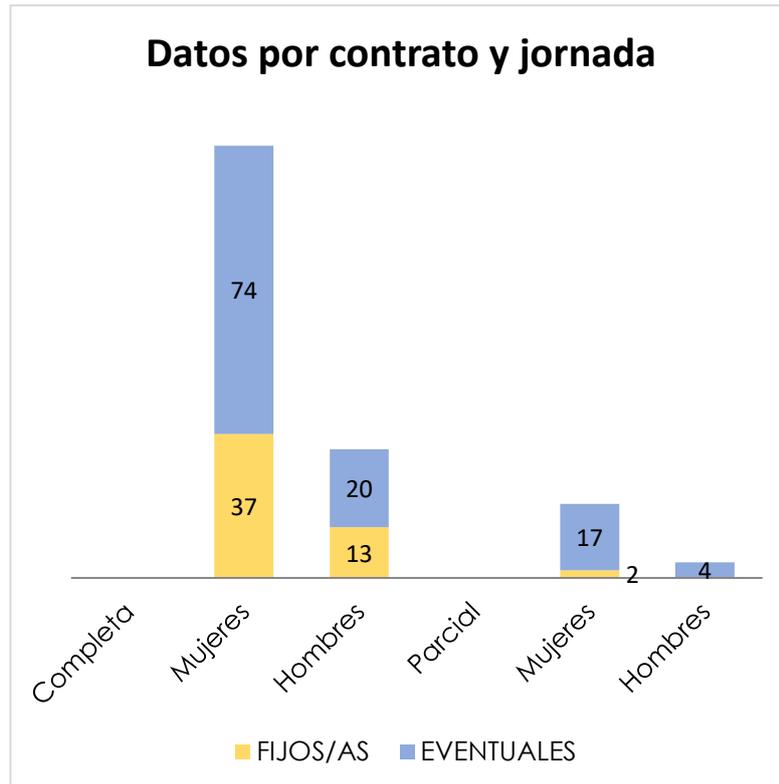
Nuestra plantilla media es **joven de entre 30 y 40 años con poca antigüedad**, debido a los pocos años transcurridos desde la constitución del instituto (6 años).





### 3.1.3 Análisis por CONTRATO y JORNADA

En el Instituto la mayoría de contratos son a tiempo completo, hay poca contratación a tiempo parcial. Algunos contratados están también vinculados con otras entidades investigadoras, siendo en realidad una dedicación al 100% a la investigación.



### 3.1.4 Análisis de NIVELES SALARIALES POR PUESTO

Se aprecia una ligera diferencia salarial, que se ha analizado para determinar las variables que lo explican, confirmándose que no se corresponde con una brecha salarial.

Se presentan las conclusiones en los siguientes perfiles:

- INVESTIGADOR- En los PROFESIONALES EN FORMACION (R1) se incluyen Médicos postMIR y contratados predoctorales. Todas las contrataciones PostMIR tienen el mismo salario (hombres y mujeres) y las contrataciones predoctorales también, sin embargo, el nivel salarial postMIR (facultativo especialista) es superior al de los contratados predoctorales. Existe una pequeña diferencia en el acumulado de salarios debido a que hay una mayor proporción de médicos Postmir hombres (50% del personal en formación masculino), que de mujeres postMIRes (14,28% del personal en formación femenino). Como consecuencia de esta diferencia de proporción del personal postMIR, el salario medio del investigador en formación hombre es superior al de las mujeres.
- En el PERSONAL SOPORTE INVESTIGACION la mayoría de los salarios derivan de la financiación de los proyectos. Prácticamente no hay diferencia.
- En los TECNICOS/AS DE PLATAFORMAS, se incluyen los doctores y titulados superiores de las plataformas científico técnicas, así como los Data Managers. La categoría de Data Manager es mayoritariamente contratación femenina y con sueldos acordes a dicha categoría, lo que deriva en que el promedio del nivel salarial de las mujeres sea inferior.
- Dentro de TECNICO/AS DE GESTION, se incluyen tanto el personal Titulado Superior, como el personal administrativo. En las/os Técnicas/os de Gestión hay un peso mayor en personal ADMINISTRATIVO mujer, esto conduce a que el promedio salarial sea inferior en el sexo femenino.

### 3.1.5 Análisis de CONCILIACIÓN

El Instituto Biocruces Bizkaia, se han concedido distintas medidas para facilitar la conciliación:

- Jornada intensiva de 1 de junio al 30 de septiembre.
- La jornada partida (de octubre a mayo), es de lunes a jueves, los viernes mayoritariamente se trabaja de mañana.
- Jornada flexible en 1 hora, tanto en la entrada como en la salida
- De las adaptaciones y/o reducciones de jornada, se han concedido en el 100% teniendo en cuenta los requerimientos del tipo de puesto.
- Las solicitudes de días específicos de vacaciones para hacerlos coincidir con los períodos de adaptación de los hijos/as a la guardería/ikastola/colegio, se han concedido al 100% de las solicitudes.

#### 3.1.5.1 Reducciones y adaptaciones de jornada

De la información que se expone a continuación, se observa que la reducción de jornada por hijos/as se ha solicitado por el personal de plataformas y en el personal de gestión.

Teniendo en cuenta, el número de personas con hijos/as menores de 12 años o personas mayores a su cargo, 11 personas han solicitado adaptación o reducción de jornada y la están disfrutando. La mayoría son mujeres, suponen un 33% de las que pueden solicitarlo en el Instituto y en las categorías de Plataformas y gestión, suponen un 55%.

Personal con Reducción de Jornada			
	H	M	Total general
<b>PLATAFORMAS</b>			
TECNICO/A PLATAFORMA	0	2	2
<b>GESTION</b>			
TECNICO/A GESTION	0	3	3
<b>Total general</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

Personal con Adaptación de Jornada			
	H	M	Total general
<b>PLATAFORMAS</b>			
TECNICO/A PLATAFORMA	1	2	3
<b>GESTION</b>			
TECNICO/A GESTION	0	3	3
<b>Total general</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

3.1.5.2 *Análisis de profesionales con hijas/os menores a cargo*

<b>Personas con hijos menores de 12 años y/o mayores a cargo</b>			
	H	M	Total general
<b>INVESTIGACION</b>			
COORDINADOR/A DE GRUPO DE INVESTIGACION (R4)		1	1
INVESTIGADOR/A PRINCIPAL (R3)	2		2
INVESTIGADOR POSTDOCTORAL (R2)		6	6
SOPORTE A LA INVESTIGACION		5	5
<b>PLATAFORMAS</b>			
RESPONSABLE PLATAFORMA	2	1	3
TECNICO/A PLATAFORMA	2	7	9
<b>GESTION</b>			
RESPONSABLE GESTION		1	1
TECNICO/A GESTION	3	9	12
<b>Total general</b>	9	30	39

<b>% Personas con hijos menores de 12 años y/o mayores a cargo</b>			
	H	M	Total general
<b>INVESTIGACION</b>			
COORDINADOR/A DE GRUPO DE INVESTIGACION (R4)		33%	33%
INVESTIGADOR/A PRINCIPAL (R3)	100%		100%
INVESTIGADOR POSTDOCTORAL (R2)		43%	33%
INVESTIGADOR EN FORMACIÓN (R1)			0%
SOPORTE A LA INVESTIGACION		11%	9%
<b>PLATAFORMAS</b>			
RESPONSABLE PLATAFORMA	67%	25%	43%
TECNICO/A PLATAFORMA	22%	23%	23%
<b>GESTION</b>			
RESPONSABLE GESTION		50%	33%
TECNICO/A GESTION	50%	50%	50%
<b>Total general</b>	24%	23%	30%

### 3.1.6 Análisis SELECCIÓN y FORMACION

En los procesos de selección, la mayoría de los solicitantes son mujeres, de manera que se mantiene la tendencia de feminización de la plantilla. Como se puede apreciar, en el tiempo de funcionamiento de la entidad, **el 78% de las personas incorporadas han sido mujeres.**

**En los puestos de responsabilidad, también el 65% son mujeres,** frente al 35% de hombres.

Como nuestros criterios de selección están sometidos a la política OTM – R del sello HR Excellence, se elige al mejor candidato sin tener en cuenta el género de la persona. Esto se aprecia en los últimos 4 procesos selectivos de cargos con responsabilidad. A pesar de que la mayoría de candidaturas fueron femeninas, el resultado de los procesos de selección ha finalizado con dos hombres y dos mujeres en los puestos ofertados.

Selección y contratación				
Información cuantitativa				
Incorporaciones últimos años por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Puestos directivos/INVESTIGADORES/AS (R4) Mandos	3	0	100%	0%
intermedios/RESPONSABLE/INVESTIGADORES (R3)	8	6	57%	43%
<b>Subtotal cargos de responsabilidad</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>65%</b>	<b>35%</b>
Otros puestos de trabajo	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Personal técnico básico	5	2	71%	29%
Personal técnico cualificado	114	29	75%	19%
<b>Subtotal otros puestos de trabajo</b>	<b>119</b>	<b>31</b>	<b>75%</b>	<b>19%</b>
<b>TOTAL PLANTILLA</b>	<b>130</b>	<b>37</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>

Se presentan a continuación los últimos 4 procesos de selección de cargos de responsabilidad.

## Información sobre los 4 últimos procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad

Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Fecha	06/02/2020		13/02/2019		02/05/2018		07/07/2017
Puesto	Responsable Control de Gestión		Coordinador/a grupo Terapia Celular		Responsable Calidad		Responsable de Acuerdos, Convenios y Relaciones Laborales	
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Anuncios Mención expresa a mujeres/hombres		X		X		X		X
Contenido no sexista		X		X		X		X
Contenido sexista		X		X		X		X
<b>Candidaturas recibidas</b>	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Mujeres	23	7	6	2	10	2	2	
Por contactos	0		0	0	0	0	0	
Por servicios de empleo	0		0	0	0	0	0	
De la propia organización	0		0	0	0	0	0	
Otros	0		0	0	0	0	0	
Total candidaturas recibidas	23	7	6	2	10	2	2	0
<b>Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
Prueba 1: Valoración méritos	X	X	X	X	X	X	X	
Prueba 2: Entrevista	X	X	X	X	X	X	X	
Personas responsables de la selección	3		3		3		3	
<b>Personas contratadas</b>		<b>1</b>	<b>1</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	

Aunque las mujeres son mayoritarias en todas las Áreas, hay una plataforma en concreto, BIOINFORMATICA, que ocurre lo contrario, todas las personas que forman este equipo son personal masculino.

En las siguientes gráficas, se muestran la información de la contratación en la Plataforma de Bioinformática.

Se puede ver el resultado de los últimos procesos selectivos, a pesar de la tendencia habitual en cuanto número de solicitudes femeninas, en estos procesos las solicitudes presentadas fueron mayoritariamente hombres, que además presentaron más conocimientos y experiencia en el ámbito de la informática/bioinformática.

**Información sobre los 4 últimos procesos de selección y contratación en puestos masculinizados (más del 60% de hombres)**

<b>Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad</b>	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
Fecha	13/11/2017		05/05/2017		01/08/2016			
Puesto	Técnico de apoyo BIOINFORMATICO		Ingeniero Informático		Ingeniero Informático			
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X		X		X		
Anuncios Mención expresa a mujeres/hombres		X		X		X		
Contenido no sexista		X		X		X		
Contenido sexista		X		X		X		
<b>Candidaturas recibidas</b>	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Por anuncios	3	6	0	2	0	4		
Por contactos	0	0	0	0	0	0		
Por servicios de empleo	0	0	0	0	0	0		
De la propia organización	0	0	0	0	0	0		
Otros	0	0	0	0	0	0		
Total candidaturas recibidas	3	6	0	2	0	4		
<b>Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Prueba 1: Valoración méritos	X	X	X	X	X	X		
Prueba 2: Entrevista	X	X	X	X	X	X		
Personas responsables de la selección	3		3		3			
<b>Personas contratadas</b>		<b>1</b>	-	<b>1</b>	-	<b>1</b>		

En los últimos procesos selectivos, se observa que la mayoría de candidaturas son de mujeres, sin embargo, los candidatos seleccionados han resultado ser un hombre y tres mujeres.

Nuestros criterios de selección están sometidos a la política OTM – R del sello HR Excellence, se elige al mejor candidato sin tener en cuenta el sexo de la persona.

**Información sobre los 4 últimos procesos de captación y selección en puestos feminizados (más del 60% de mujeres)**

Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	29/12/2020		23/12/2020		22/12/2020		22/12/2020	
Fecha	29/12/2020		23/12/2020		22/12/2020		22/12/2020	
Puesto	Técnico de Apoyo para el grupo de investigación de Enfermedades Infecciosas		Coordinador/a de estudios clínicos		Data Manager		Técnico de apoyo para la Plataforma de Estudios Clínicos	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X		X		X		X
Anuncios Mención expresa a mujeres/hombres		X		X		X		X
Contenido no sexista		X		X		X		X
Contenido sexista		X		X		X		X
<b>Candidaturas recibidas</b>	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Por anuncios	10	6	5	4	1	3	3	1
Por contactos	0	0	0	0	0	0	0	0
Por servicios de empleo	0	0	0	0	0	0	0	0
De la propia organización	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	0	0	0	0	0	0	0	0
Total candidaturas recibidas	10	6	5	4	1	3	3	1
<b>Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)</b>	2	1	2	1	1	2	2	1
Prueba 1: Valoración méritos	X	X	X	X	X	X	X	X
Prueba 2: Entrevista	X	X	X	X	X	X	X	X
Personas responsables de la selección	3		3		3		3	
<b>Personas contratadas</b>	1			1	1		1	0

### 3.1.7 Análisis de las PROMOCIONES

En las promociones, también se aprecia la feminización de la entidad. En los dos últimos años han sido promocionadas 7 personas, 6 mujeres y 1 hombre. De las 7 personas promocionadas, 2 de ellas tenían responsabilidad de cuidado.

#### Promoción

#### Información cuantitativa

#### Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel

Nº de personas que han ascendido de nivel	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	2	2	100%	0	0%
En el año anterior	2	1	50%	1	50%
Hace dos años o más	0				
Nº de personas que en el último año han ascendido de categoría profesional	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Mando intermedio	3	2	67%	1	33%
Nivel técnico	1	1	100%	0	0%
Nº de personas que han ascendido por tipo de promociones	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Promoción con cambio de categoría	7	6	86%	1	14%
Nº de personas que han ascendido por modalidad de la promoción	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Evaluación de Desempeño en comité de dirección	7	6	86%	1	14%
Nº de personas que han ascendido por años trabajados en la empresa	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Ascensos por años trabajados en la empresa	0				
Nº de personas con responsabilidades de cuidado que han promocionado	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Cuidado de hijas/os menores de 12 años	2	2	100%	0	0%

Los procesos de promoción interna no se ven condicionados por medidas de conciliación, ni género, ni cualquier circunstancia ajena al desempeño de la profesión según criterio OTM-R.

**Promoción Interna (datos de los cuatro últimos ascensos)**

CARGOS DE RESPONSABILIDAD	ASCENSO 1		ASCENSO 2		ASCENSO 3		ASCENSO 4	
	MUJERES	HOMBRE	MUJERES	HOMBRE	MUJERES	HOMBRE	MUJERES	HOMBRE
Fecha	01/01/2020		01/01/2020		01/01/2020		01/01/2019	
Puesto	RESPONSABLE SEIC		RESPONSABLE GESTION DE PROYECTOS		RESPONSABLE PLATAFORMA BIOINFORMATICA		COORDINADORA PLATAFORMAS	
Personas que cumplen con los requisitos del puesto								
Personas que lo solicitan								
Personas promocionadas	1					1		
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado							1	
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación			1					
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas								
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas								
Media de edad de las personas promocionadas								

RESTO DE PUESTOS	ASCENSO 1		ASCENSO 2		ASCENSO 3		ASCENSO 4	
	MUJERES	HOMBRE	MUJERES	HOMBRE	MUJERES	HOMBRE	MUJERES	HOMBRE
Fecha	15/07/2020		03/12/2019		01/01/2019			
Puesto	MONITORA ENSAYOS CLINICOS		METODOLOGA		METODOLOGA			
Personas que cumplen con los requisitos del puesto								
Personas que lo solicitan								
Personas promocionadas	1		1		1			
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado								
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación								
Personas promocionadas con responsabilidades familiares								
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas								
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas								
Media de edad de las personas promocionadas								

### 3.1.8 Análisis de la FORMACION

La tendencia en formación es la misma las mujeres son mayorías en las actividades de formación, con más cantidad de horas.

Debido a la pandemia, se han generado menos actividades de formación que otros años, sin embargo, el Instituto ha impulsado convocatoria de estancias formativas de la que se han beneficiado 4 personas contratadas (3 mujeres y un hombre).

#### Formación

##### Información cuantitativa

Nº de personas que han recibido formación	Nº	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	58	49	84%	9	16%
En el año anterior	40	31	78%	9	23%
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	27	26		37	
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	27	26		37	
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	0	0		0	

Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
MODULO COMPRAS FUNDANET	9	7	78%	2	22%
BRANDING FOR TALENT MANAGEMENT	1	1	100%	0	0%
REGIC. Grupo de trabajo IGUALDAD DE GENERO	1	1	100%	0	0%
SEMINARIO PROYECTO SHIELD	5	4	80%	1	20%
De-implementación de prácticas de escaso valor en servicios de salud	1	1	100%	0	0%
Seminario científico Investigación clínica y básica en reproducción humana	1	1	100%	0	0%
Success study local investigator's meeting for Spain	1	1	100%	0	0%
Asistencia a XLI REUNION DE LA SOCIEDAD DEL PAIS VASCO	1	1	100%	0	0%
COST Training School: The guide to antisense therapy development	3	3	100%	0	0%
XLI reunión de la sociedad de neurología del país vasco	1	1	100%	0	0%
Final dissemination Meeting iun Rome	1	1	100%	0	0%
17 Congreso actualización en pediatría de la AEPap	1	1	100%	0	0%
Cost Workshop/DRA Symposium on Delivery Technologies for Nucleic Acid-based Therapeutics	1	1	100%	0	0%
Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales	27	22	81%	5	19%
Convocatoria intramural de estancias del Biocruces Bizkaia en centros de reconocido prestigio	4	3	75%	1	25%

### 3.1.9 CONCLUSIONES del análisis de la situación del Instituto con relación a la igualdad

- En 2016, Biocruces Bizkaia realizó un análisis del cumplimiento de criterios del logo HR de la Unión Europea **y la evaluación del criterio de igualdad fue muy positiva, obtuvo un porcentaje de 75%** de respuestas positivas siendo considerado una fortaleza del Instituto.
- El Instituto obtuvo **en febrero 2017 el reconocimiento del logo HR de la Unión Europea**. Este reconocimiento avala a las entidades que tienen un compromiso con el desarrollo de los 40 criterios promovidos por la UE, han realizado un análisis y han presentado un Plan con relación al mismo. Uno de estos criterios es el de la igualdad. Se ha obtenido la reacreditación del logo HR en 2019.
- En el **Plan Estratégico de Biocruces Bizkaia 2018-2022**, en el eje Estratégico de Talento, con 4 objetivos estratégicos y 15 planes de acción, **uno de los planes es la elaboración del Plan de Igualdad y promoción de la Igualdad**. Esta acción se enmarca dentro del objetivo destinado a impulsar la carrera de investigador en el Instituto y en el sistema sanitario público para garantizar el relevo generacional.
- El 8 de marzo de 2019, el Instituto firmó un compromiso con la igualdad de oportunidades.
- Dentro del Instituto se han realizado distintas acciones **para visibilizar la importancia de la mujer** en la investigación, pero también en todos los ámbitos profesionales. Todos los años se organiza una jornada el **día internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia**, así como el día Internacional de la Mujer.
- **Desde 2018 Se está colaborando con el programa Mujeres por África**, de manera que cada año se incorpora una investigadora de África en un grupo de investigación del Instituto durante 6 meses.
- **En 2020 se creó un grupo de trabajo BIOQ**, uno de cuyos objetivos era dinamizar y promover acciones en favor a la igualdad de oportunidades. En este grupo participan unas 30 personas siendo variable según actividad.

#### 3.1.9.1 Resumen de datos cuantitativos

- El **sector sanitario es un sector feminizado**, en Osakidetza el **70%** de las personas profesionales son mujeres.
- En **Biocruces Bizkaia** 130 de las/los 167 profesionales son mujeres, el **77,84%**.
- En el **análisis por puesto** también se aprecia una **mayoría de mujeres, en investigación (80%), plataformas (74%) y gestión (74%)**.
- Los **perfiles de investigación** que están contratados en el Instituto, **mayoritariamente** corresponden a soporte a la Investigación y a las **categorías más jóvenes R1 y R2**, investigadores predoctorales y postdoctorales respectivamente.

- La **categoría Coordinador/a de Grupo De Investigación (R4) sobre todo corresponden a investigadores adscritos** (no contratados) al Instituto y, siendo la mayoría de **hombres**.
- **El perfil profesional es joven, mujer, entre 30 y 40 años**. Al ser una entidad de reciente creación (6 años), la antigüedad es baja, el 71% lleva menos de 3 años en el Instituto.
- En cuanto **al tipo de contratación**, una amplia mayoría, el **86% de los contratos son de jornada completa**. De los contratos en jornada parcial, que son muy minoritarios, **el 83 % son mujeres**.

### 3.1.9.2 *Resumen de datos salariales*

- El **análisis de niveles salariales**, se presenta en agrupaciones de categorías de investigación, plataformas y gestión. Aunque **se ven algunas diferencias en los promedios**, cuando se realiza el análisis por nivel de puesto, **los niveles salariales son semejantes para hombres y mujeres**, a pesar de existir **distintas proporciones de hombres y mujeres en los distintos niveles de responsabilidad**.

### 3.1.9.3 *Resumen medidas de conciliación*

En cuanto a las **medidas de conciliación**, se presentan las facilidades que existen actualmente en el Instituto:

- ✓ Jornada intensiva amplia de 4 meses (junio-septiembre)
- ✓ Entrada y salida flexible de 1 hora para facilitar la conciliación.
- ✓ En la jornada partida (de octubre a mayo), es de lunes a jueves, los viernes mayoritariamente es de mañana.
- ✓ De las adaptaciones y/o reducciones de jornada se han concedido en el 100% (o una u otra), teniendo en cuenta los requerimientos del tipo de puesto.
- ✓ Las solicitudes de días específicos de vacaciones para hacerlos coincidir con los períodos de adaptación de los hijos/as a la guardería/ikastola/colegio se han concedido al 100%.

En Biocruces Bizkaia, se confirma que **las medidas de conciliación de reducción o adaptación de jornada las solicitan mujeres**. En total son **11 personas que superan un 33% de las que pueden solicitarlo, de ellas el 90% son mujeres**.

### 3.1.9.4 *Resumen selección*

En la selección acatamos la política OTM\_R del sello "HR Excellence", el género no se tiene en cuenta como criterio.

### 3.1.9.5 *Resumen promociones*

El resultado de los procesos de **selección de puestos de responsabilidad** y las **promociones**, están en consonancia con la feminización de la entidad. **Son mujeres el 65% de los puestos de responsabilidad** y el **85 % de las promociones**.

De las 7 personas promocionadas, 2 de ellas tenían responsabilidad de cuidado y medidas de conciliación.

### 3.1.9.6 *Resumen formación*

Debido a la pandemia por COVID-19, este año ha habido menos actividades formativas. Han sido **mayor número el de mujeres** que han asistido a actividades de formación, con un mayor número de horas dedicadas.

### 3.2 Encuesta

En una segunda fase de diagnóstico, desde el Comité de Igualdad se realizó un análisis cualitativo mediante la distribución de un cuestionario de contestación voluntaria, entre las trabajadoras y los trabajadores:

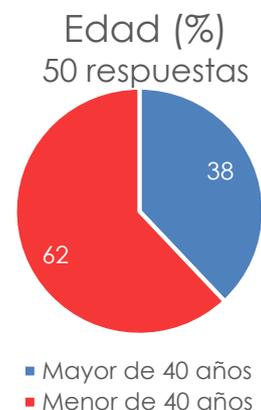
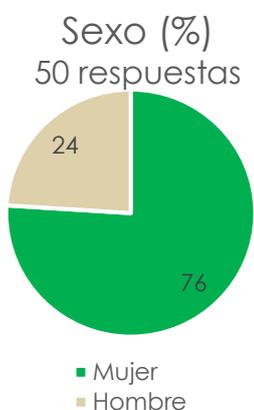
La encuesta se envió por medio del correo corporativo a 149 trabajadores (34 hombres y 115 mujeres) y se recogieron respuestas entre el 26 de febrero y el 4 de marzo del 2021, por medio de un formulario de Google (ver anexo).

De las respuestas obtenidas se extraen las siguientes conclusiones para cada uno de los bloques de intervención contemplados:

#### Perfil de los participantes:

Se recogieron 50 respuestas, de las cuales la mayoría eran mujeres (76% de las respuestas), que se corresponden con un 77% de las mujeres que recibieron la encuesta y un 22% de los hombres. El 62% de los participantes eran menores de 40 años y sólo un 28% contaba con una antigüedad mayor de 5 años. La mayoría de los participantes no tienen otro personal a su cargo.

#### Datos de los participantes en la encuesta.



## Percepción de los participantes de la situación

Se preguntó a los participantes en qué grado se cumplían una serie de afirmaciones, valorándose las respuestas de 1 (bajo) al 5 (alto). Se incluyen en la siguiente tabla los resultados agrupados por nada o poco de acuerdo (suma de respuestas 1 y 2) o Muy o totalmente de acuerdo (suma de respuestas 4 y 5). Se resaltan las afirmaciones en los que los encuestados están claramente de acuerdo (en verde), aquellos en los que hay una mayoría de respuestas de acuerdo (naranja) y aquellas en las que los encuestados están muy claramente en desacuerdo (rojo).

	POCO O NADA DE ACUERDO	MUY O TOTALMENTE DE ACUERDO
EN LA EMPRESA HAY IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.	14%	65%
LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA ESTÁ SENSIBILIZADA Y COMPROMETIDA PARA QUE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES SEA UNA REALIDAD.	26%	44%
LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES ES COMPATIBLE CON LA FILOSOFÍA Y CULTURA DE LA EMPRESA EN LA ACTUALIDAD.	27%	55%
LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA SE REALIZA DE FORMA OBJETIVA, TENIENDO LAS MISMAS OPORTUNIDADES LAS MUJERES Y LOS HOMBRES.	14%	67%
LA FORMACIÓN QUE OFRECE LA EMPRESA ES ACCESIBLE A TODAS LAS PERSONAS INDEPENDIEMENTE DE SU GÉNERO.	10%	73%
A LA HORA DE PROMOCIONAR A PUESTOS DIRECTIVOS LA EMPRESA OFRECE LAS MISMAS POSIBILIDADES A MUJERES Y HOMBRES.	27%	49%
EL AVANCE Y PROGRESO EN LA CARRERA PROFESIONAL PUEDE REALIZARSE CON LAS MISMAS OPORTUNIDADES SEAS MUJER U HOMBRE.	32%	52%
LA RETRIBUCIÓN SE ESTABLECE DESDE CRITERIOS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	20%	57%
SE FAVORECE EN LA EMPRESA EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	35%	35%
LA EMPRESA FAVORECE EL USO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE IGUAL MANERA POR PARTE DE MUJERES Y HOMBRES (USO CORRESPONSABLE).	25%	39%
LAS PERSONAS QUE SE ACOGEN A MEDIDAS TEMPORALES DE CONCILIACIÓN (POR EJEMPLO, JORNADAS REDUCIDAS) TIENEN LAS MISMAS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL QUE EL RESTO.	34%	34%
LA EMPRESA HA INFORMADO DE LA RUTA A SEGUIR ANTE UN CASO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	79%	4%

Las respuestas indican que las y los encuestadas/os creen que **en Biocruces Bizkaia hay igualdad de trato**, que la **selección de personal se hace de forma objetiva** y que **la formación es accesible** a todas las personas independientemente de su género.

Entre un **44%** y un **57%**, creen que la **dirección esté sensibilizada y comprometida con la igualdad de trato**, que la **filosofía de la empresa sea compatible con la igualdad** de oportunidades, que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades, **posibilidades de promoción o que su retribución** sea independiente de su género.

En **las medidas de conciliación y los derechos de vida personal**, hay un porcentaje de acuerdo **entre un 34% y un 39%**, y los porcentajes en desacuerdo están entre **25% y un 35%**. **Esta similitud en las valoraciones puede sugerir un posible desconocimiento** de estas medidas.

Por último, se observa una **mayoría (79%) de las personas encuestadas**, que **no están de acuerdo con que la empresa haya informado de la ruta a seguir en caso de acoso sexual o por razón de sexo**.

## 4. Objetivos y medidas

---

<b>SENSIBILIZACION</b> 4	<ul style="list-style-type: none"><li>• COMUNICACIÓN PLAN IGUALDAD</li><li>• VISIBILIZAR A LAS MUJERES INVESTIGADORAS</li><li>• PARTICIPACIÓN ACTIVA EN LOS DÍAS RELACIONADOS CON LA MUJER</li><li>• ACCIÓN HACIA EL EXTERIOR PARA VISIBILIZAR A LAS MUJERES INVESTIGADORAS (Colegios, ...)</li></ul>
<b>FORMACION</b> 3	<ul style="list-style-type: none"><li>• FORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO</li><li>• FORMACIÓN SOBRE SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO - SEMINARIOS</li><li>• DIFUSIÓN DE GUÍA O MANUAL DE LENGUAJE INCLUSIVO</li></ul>
<b>COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD</b> 3	<ul style="list-style-type: none"><li>• COMUNICACIÓN PROCEDIMIENTO DE ACOSO</li><li>• PUBLICACIÓN EN WEB DE NOTICIAS DE IGUALDAD</li><li>• EXTERIORIZAR EL TRABAJO DEL GRUPO BIOQ</li></ul>
<b>PROMOCION</b> 1	<ul style="list-style-type: none"><li>• IDENTIFICAR E IMPULSAR A POSIBLES MUJERES LÍDERES</li></ul>
<b>AYUDAS Y PREMIOS</b> 1	<ul style="list-style-type: none"><li>• PREMIO A LA ACCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD</li></ul>

## Acción 01

Área de actuación	• SENSIBILIZACION
Medida	• Comunicación Plan de Igualdad
Objetivos que persigue	• Contribuir al conocimiento del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, tanto en trato como en oportunidades
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difusión del plan de igualdad a la plantilla con una presentación al personal por parte de la gerencia y la comisión de igualdad</li> <li>• Envío del plan a todos los trabajadores por email</li> <li>• Recordatorio a los trabajadores de la ubicación en la web del Plan de Igualdad</li> <li>• ANUALMENTE: Jornada resumen acciones tomadas en el año y nuevos planes</li> <li>• Resúmenes temas de Igualdad en la Web</li> <li>• Redireccionamiento desde la Web al Plan de Igualdad</li> <li>• Noticia en web y redes sociales</li> </ul>
Personas destinatarias	• A toda la plantilla
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación del plan y envío a los trabajadores. JUNIO21</li> <li>• Plan subido a la intranet/web. JUNIO21</li> </ul>
Responsable	• Dirección y Recursos Humanos y comunicación
Recursos asociados	• Web
Indicadores de seguimiento	• Publicación en la página web y presentación

## Acción 02

Área de actuación	• FORMACION
Medida	• Formación en Igualdad de género entre mujeres y hombres
Objetivos que persigue	• Contribuir al conocimiento del derecho a la Igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, tanto en trato como en oportunidades
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación en Igualdad, lenguaje inclusivo,...</li> <li>• Charlas sobre Igualdad</li> <li>• Cursos ofertados en horario compatible con la conciliación familiar</li> <li>• Información a los hombres de la igualdad de derechos en lo relativo a conciliación</li> </ul>
Personas destinatarias	• A toda la plantilla
Cronograma de implantación	• Septiembre-diciembre 2021
Responsable	• Recursos Humanos y comunicación
Recursos asociados	• Bolsa económica para formación
Indicadores de seguimiento	• N° curso/s

### Acción 03

Área de actuación	•FORMACION
Medida	•Formación sobre sensibilización en la Igualdad de género •Seminario para toda la plantilla
Objetivos que persigue	•Concienciar a la plantilla de la importancia de la Igualdad de género
Descripción detallada de la medida	•Plantear a la persona formadora si con relación al genero hay algo que plantear e invitarla/e a incluirlo
Personas destinatarias	•Ponentes
Cronograma de implantación	•2021-2022
Responsable	•Formación
Recursos asociados	•Auditorio •Web
Indicadores de seguimiento	•Nº de acciones en las que se ha incluido

### Acción 04

Área de actuación	•COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD
Medida	•Comunicación procedimiento de acoso y formación
Objetivos que persigue	•Comunicación a la plantilla el procedimiento de actuación
Descripción detallada de la medida	•Comunicación del procedimiento dirigida a : 1) todos los trabajadores por email e intranet 2) todos los trabajadores en una jornada presencial/zoom para poner en conocimiento los procedimientos de interés •Divulgación del plan contra la violencia de genero del Gobierno Vasco
Personas destinatarias	•A toda la plantilla
Cronograma de implantación	•JUNIO-SEPTIEMBRE 2021
Responsable	•Recursos Humanos y comunicación
Recursos asociados	•Auditorio •Web
Indicadores de seguimiento	•Grado de conocimiento indicado en la encuesta anual

## Acción 05

Área de actuación	•PROMOCION
Medida	•Programa de acciones para impulsar a mujeres en puestos de responsabilidad
Objetivos que persigue	•Crear una igualdad efectiva en puestos de responsabilidad del Instituto
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Identificación de posibles líderes</li> <li>•Desarrollar una ruta personalizada de desarrollo</li> <li>•Formación en liderazgo y personalización de liderazgo a las posibles líderes mujeres</li> <li>•Valorar incorporar un mentoring/coaching</li> </ul>
Personas destinatarias	•A posibles lideres
Cronograma de implantación	•2021-2022
Responsable	•Dirección y Recursos Humanos y comunicación
Recursos asociados	•Bolsa económica formación
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Nº de posibles lideres identificados</li> <li>•Nº acciones desarrolladas</li> </ul>

## Acción 06

Área de actuación	•SENSIBILIZACION
Medida	•Programa de acciones para visibilizar a las mujeres investigadoras
Objetivos que persigue	•Favorecer la visibilidad de las mujeres investigadoras
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Webinar con participación de investigadoras de otros centros y países para que cuenten sus experiencias</li> <li>•Envío de resúmenes todos los viernes a través de email de mujeres investigadoras a lo largo de la historia y actuales. Invitación a participar en esta medida en cada email</li> <li>•Balancear la participación de mujeres en seminarios y jornadas</li> </ul>
Personas destinatarias	•A toda la plantilla
Cronograma de implantación	•MAYO21
Responsable	•Grupo BIOQ
Recursos asociados	•Web
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Nº de webinarios</li> <li>•Nº de comunicados</li> </ul>

### Acción 07

Área de actuación	•FORMACION
Medida	•Difusión de guías-manual de lenguaje inclusivo
Objetivos que persigue	•Fomentar un lenguaje neutro en todos nuestros documentos internos y materiales de difusión
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Selección de manual y difusión a toda la plantilla</li> <li>•Acción de formación en lenguaje inclusivo</li> <li>•Revisión denominaciones de los puestos de trabajo con lenguaje igualitario</li> </ul>
Personas destinatarias	•Todas las personas
Cronograma de implantación	•Septiembre-diciembre 2021
Responsable	•Recursos Humanos y comunicación
Recursos asociados	•Web
Indicadores de seguimiento	•Realización sesión/es

### Acción 08

Área de actuación	•COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD
Medida	•Publicación en nuestra Web noticias de Igualdad
Objetivos que persigue	•Visibilizar cada acción en materia de Igualdad
Descripción detallada de la medida	•Detectar y publicar noticias de interés en el ámbito de la Igualdad
Personas destinatarias	•A toda la plantilla y sociedad
Cronograma de implantación	•MAYO21 en adelante
Responsable	•Comunicación
Recursos asociados	•Web
Indicadores de seguimiento	•Nº de noticias publicadas

### Acción 09

Área de actuación	•AYUDAS Y PREMIOS
Medida	•Premio a la acción/es en material de Igualdad
Objetivos que persigue	•Incentivar acciones dirigidas a la promoción de la Igualdad de género
Descripción detallada de la medida	•Convocatoria con personas que hayan realizado o desarrollado actividades en materia de Igualdad
Personas destinatarias	•A toda la plantilla
Cronograma de implantación	•2022
Responsable	•Dirección
Recursos asociados	•Bolsa económica
Indicadores de seguimiento	•Nº premios

### Acción 10

Área de actuación	•SENSIBILIZACION
Medida	•Participación activa en los días relacionados con la mujer, especialmente en el ámbito de la ciencia
Objetivos que persigue	•Sensibilizar
Descripción detallada de la medida	•Realizar acciones específicas los días 11 de febrero, 8 de marzo (día de la mujer) y 25 de noviembre (días contra la violencia)
Personas destinatarias	•A toda la plantilla
Cronograma de implantación	•A lo largo del año
Responsable	•Grupo BIOQ
Recursos asociados	•Auditorio y espacios habilitados
Indicadores de seguimiento	•Nº de acciones

### Acción 11

Área de actuación	• COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD
Medida	• Exteriorizar trabajo del grupo BIOQ
Objetivos que persigue	• Incentivar acciones dirigidas a la promoción de la igualdad de género
Descripción detallada de la medida	• Actualizar la web
Personas destinatarias	• A toda la plantilla y sociedad
Cronograma de implantación	• SEPTIEMBRE 21
Responsable	• BIOQ
Recursos asociados	• Web • Espacios habilitados
Indicadores de seguimiento	• N° DE PUBLICACIONES

### Acción 12

Área de actuación	• SENSIBILIZACION
Medida	• Visibilizar la carrera investigadora de mujeres
Objetivos que persigue	• Incentivar acciones dirigidas a la promoción de la igualdad de género
Descripción detallada de la medida	• Charlas en colegios para la promoción de la mujer y niñas en la ciencia • Apertura a centros escolares con un protocolo previo de actuación
Personas destinatarias	• A toda la plantilla y sociedad
Cronograma de implantación	• 2022
Responsable	• BIOQ
Recursos asociados	• Espacios habilitados
Indicadores de seguimiento	• N° de visitas a colegios • N° de vistas en Biocruces Bizkaia

## Acciones

### SENSIBILIZACION

- Difusión del plan de igualdad a la plantilla con una presentación al personal por parte de la gerencia y la comisión de igualdad
- Envío del plan a todos los trabajadores por email
- Recordatorio a los trabajadores de la ubicación en la web del Plan de Igualdad
- ANUALMENTE: Jornada resumen acciones tomadas en el año y nuevos planes
- Resúmenes temas de Igualdad en la Web
- Redireccionamiento desde la Web al Plan de Igualdad
- Noticia en web y redes sociales
- Webinar con participación de investigadoras de otros centros y países para que cuenten sus experiencias
- Envío de resúmenes todos los viernes a través de email de mujeres investigadoras a lo largo de la historia y actuales. Invitación a participar en esta medida en cada email
- Balancear la participación de mujeres en seminarios y jornadas
- Realizar acciones específicas los días 11 de febrero, 8 de marzo (día de la mujer) y 25 de noviembre (días contra la violencia)
- Charlas en colegios para la promoción de la mujer y niñas en la ciencia
- Apertura a centros escolares con un protocolo previo de actuación

### FORMACION

- Formación en Igualdad, lenguaje inclusivo,...
- Charlas sobre Igualdad
- Cursos ofertados en horario compatible con la conciliación familiar
- Información a los hombres de la igualdad de derechos en lo relativo a conciliación
- Plantear a la persona formadora si con relación al genero hay algo que plantear e invitarla/e a incluirlo
- Selección de manual y difusión a toda la plantilla
- Acción de formación en lenguaje inclusivo
- Revisión denominaciones de los puestos de trabajo con lenguaje igualitario

### COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD

- Comunicación del procedimiento dirigida a : 1) todos los trabajadores por email e intranet 2) todos los trabajadores en una jornada presencial/zoom para poner en conocimiento los procedimientos de interés
- Divulgación del plan contra la violencia de genero del Gobierno Vasco
- Detectar y publicar noticias de interés en el ámbito de la Igualdad
- Actualizar la web

### PROMOCION

- Identificación de posibles líderes
- Desarrollar una ruta personalizada de desarrollo
- Formación en liderazgo y personalización de liderazgo a las posibles líderes mujeres
- Valorar incorporar un mentoring/coaching

### AYUDAS Y PREMIOS

- Convocatoria con personas que hayan realizado o desarrollado actividades en materia de Igualdad

## 5. Ámbito de aplicación y periodo de vigencia

---

Este plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras en el Instituto de Investigación Biocruces Bizkaia, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

La duración del plan de igualdad será de 2 años a partir de su inscripción.

El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

## 6. Seguimiento

---

Creación de un del órgano de vigilancia y control encargado de realizar el seguimiento, formado, por la representación legal de la empresa y de las personas trabajadoras y tendrá una composición equilibrada de 5 personas entre mujeres y hombres, siempre que sea posible.

La periodicidad de las actuaciones relativas al seguimiento de las medidas, se realizará TRIMESTRALMENTE.

Los indicadores de medición serán los establecidos en los objetivos.

En el caso de que pudieran surgir discrepancias durante el tiempo de vigencia del plan el voto por mayoría simple será la manera ordinaria de resolución, pudiendo ofrecerse otras de manera extraordinaria y consensuada.

Se elaborarán informes de seguimiento periódicos en cada reunión que incluirán análisis y valoración de la ejecución, así como propuestas de modificación o mejora. Estos informes servirán de base para la evaluación del plan.

## 7. Evaluación y revisión

---

La comisión responsable de realizar la evaluación está formada por el Comité de Igualdad en vigor en cada momento.

La fecha de realización de la evaluación será anualmente, siendo la documentación de los indicadores de los objetivos el material necesario para la elaboración de los informes de evaluación, que incluirán análisis y valoración de la información recopilada, con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución.

Se podrá incluir propuestas de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la empresa.

## 8. Procedimiento de modificación

---

En el caso de que pudieran surgir discrepancias, en las reuniones de seguimiento, se estudiarán las medidas solicitadas y a través del voto, por mayoría simple, se resolverán de manera ordinaria los cambios en beneficio de la Igualdad en el Instituto, pudiendo ofrecerse otras resoluciones de manera extraordinaria y consensuada.